

내부노동시장의 변화가 청년층 실업에 미친 영향

김기희*·배진한**

외환위기 이후 구조조정 과정에서 기업들의 경력직 중도채용 비중이 증가하는 등 외부노동시장의 이용이 강화되고 기업 근속에 대한 보상도 줄어들어 내부노동시장이 이완되는 징후가 나타나고 있다. 이 논문은 한국노동연구원 2004년에 조사한 3차년도 『사업체패널조사』 자료를 이용하여 내부노동시장의 이완 또는 약화가 청년층 실업증가와 직접 연관성을 가지는 경력직 중도채용 및 비정규직 활용을 확대하는 효과를 미친다는 것을 보여준다. 근로자의 평균근속년수의 단기화, 연봉제의 실시, 기업내 교육훈련 및 계획적인 현장훈련의 축소, 필요인력의 장기적 내부육성보다 외부충원방식 확대, 단기적 성과 및 업적 중심의 인력관리 등의 내부노동시장 이완요인들이 경력직 중도채용과 비정규직 활용을 확산시키며, 나아가서 그만큼 청년층 고용에 불리하게 작용하여 청년층의 실업증가를 촉진하는 효과를 초래하였을 것으로 유추된다.

1. 서론

지난 1990년대 후반 외환위기를 계기로 우리나라 기업의 인력관리도 매우 급격하게 변화하고 있는 것으로 자주 지적되어 왔다. 연봉제와 성과분배제 등의 도입이라는 형태로 진행된 임금 유연화, 팀제나 최근의 직급간소화로 대표되는 직급체계 및 조직체계의 유연화, 그리고 비정규직 고용의 확대, 빈번한 고용조정, 경력자 채용 등과 같은 수량적 유연화도 빠르게 진행되어 왔고 지금도 이러한 변화는 계속되고 있다.

이러한 변화추세 속에서 현재 우리나라 기업 내부노동시장의 특징이 아직 본질적으로 변화하였다고 단정하기는 이르지만, 연봉제 도입, 경력자 채용 확대, 성과·능력주의 인사관리체제의 적용 등에 따라 부분적으로 크게 약화되는 모습을 보이고 있다는 점도 포착되고 있다(정인수 외, 2003).

외환위기 이후 구조조정 과정에서 기업들은 경력직 채용비중을 높이는 방식으로 외부노동시장을 적극 활용하고 있으며, 동시에 기업 근속에 대한 보상을 줄여 내부노동시장을 점차 이완시키고 있는 것이다. 또한 강력한 대기업 노동조합들의 경우 고용보호정책의 고수가 기업의 고용유연성을 제약하는 쪽으로 영향을 미치고 있으며, 이는 노조부문에서 근로자 근속년수의 상대적인 증가, 신규 채용인력 비중의 상대적인 하락 등의 모습도 보여주고 있다(류재우, 2005). 일반적으로 내부노동시장의 발달 정도를 가늠하는 지표는 고용부문과 임금부문에 나누어 살펴볼 수 있다. 정인수 외

* 대전발전연구원 산업경제연구부 책임연구원

** 충남대학교 경제무역학부 교수.

(2003)는 고용부문에서는 비자발적 이직률, 중도채용률 등이 중요한 지표이며¹⁾, 임금부문에서는 연공급의 정도가 중요한 지표라고 보고 있다. 그렇다면 내부노동시장이 이완된 기업일수록 비자발적 이직이나 중도채용이 증가할 것이고, 연공급이 임금에서 차지하는 비중이 낮아질 것으로 판단된다. 최근 내부노동시장 관련 연구들에서 이러한 사실들이 실제 강하게 발견되고 있다(금재호·조준모, 2001 ; 전병유·정이환, 2001 ; 정이환, 2002 ; 노용진·김동배·박우성, 2002 ; 김동배, 2003 ; 조준모, 2003 ; 노용진·원인성, 2003b).

내부노동시장 발달의 중요한 가늠지표가 되는 신규학교졸업자 채용 여부(또는 중도경력직 채용 여부), 낮은 비자발적 이직 등은 최근 내부노동시장 내부에서 작용하고 있는 여러 가지 변화요인들로부터 어떠한 영향을 받을 것인가? 이러한 의문과 관련하여 노용진·원인성(2003b)이나 정인수 외(2003)의 분석이 있지만, 이들 모두는 비정규직 활용의 결정요인을 설명하거나 비정규직 활용에 대한 노동조합의 효과를 설명하는 데 머무르고 있는 듯하다.

그런데 다른 한편 내부노동시장 이완의 중요한 지표가 되는 중도경력직 채용이나 비정규직 활용 등은 청년층 실업의 증가와도 매우 높은 연관성을 가지는 요인들이다. 이들 요인들은 아마도 외환 위기 이후 내부노동시장 기제들의 변화와 관련하여 청년층 실업의 증가에 매우 강력한 영향을 미쳤을 수 있다. 즉, 고용측면에서 수량적 유연화의 강화 경향과 함께 기업 내부노동시장의 이완현상이 곳곳에서 관찰되고 있는데, 이러한 현상이 청년층 실업의 증가를 유발하는 강한 영향요인으로 작용하리라는 것이다. 신규학교졸업자 정기채용의 축소와 경력직 중도채용 방식의 확대는 당연히 기존의 내부노동시장구조를 이완시키는 동시에 청년층의 신규 입직구를 축소함으로써 청년층의 실업률을 높이는 하나의 중요한 원인이 될 수 있을 것이기 때문이다.

과거에 기업들은 장기고용의 관행 속에서 기업내 교육훈련 및 OJT 등을 통하여 숙련된 근로자를 양성하고 기업내부노동시장을 강화함으로써 필요한 인력을 확보하였으나, 최근에는 비대해진 기업 내부노동시장 유지가 높은 비용을 지불하게 만들고 이것이 기업경영 비효율의 한 가지 요인이 되기도 한다. 최근 많은 대기업들은 높은 비용이 수반되는 근로자들에 대한 교육훈련투자를 가능한 한 억제하고, 중소기업 등에서 이미 배양된 숙련 경력직 근로자를 중도채용하려는 모습을 보여주고 있다. 신규 학교졸업자 채용을 억제하고 필요에 따라 수시로 외부노동시장으로부터 중견경력자를 채용하고자 하는 것이다. 그렇지만 신규 학교졸업자들은 반대로 흔히 중소기업을 기피하고 대기업을 선호하는 경향이 있다. 많은 청년층 노동력이 대기업으로 취업할 때까지 실업자로 있으면서 직업탐색을 계속하는 현상이 발생하고 있으며, 이것이 또한 청년층 실업 증가의 한 가지 영향요인이 되고 있다고 볼 수 있다.

이 논문에서는 이러한 점들에 주목하고 한국노동연구원의 사업체패널조사 자료를 이용하여 고용의 유연성을 높이려는 방향으로의 기업내 내부노동시장 변화가 청년층 실업의 증가와 어떠한 연관관계를 가지고 있는지를 기업내 연공임금의 정도와 경력직 중도채용 및 신규학교졸업자 신규채용 변수 등을 중심으로 분석해 보고자 한다. 즉 내부노동시장을 구성하는 기제들이 청년층 실업을 설

1) 고용부문에서 내부노동시장의 변화는 신규근로자가 입직 후 내부근로자로 계속 근속하는가 혹은 중도채용을 어떤 수준으로 하는가와 직접적 연관성이 있다. 즉 신입직원을 키워 승진을 통하여 간부로 만드는가, 아니면 중도채용에 의존하는가가 가장 직접적인 기준이 되기 때문이다.

명하는 변수들에 어떠한 영향을 미치고 있는지, 나아가 그 영향경로는 어떠한지를 살펴보고자 하는 것이다.

이를 위하여 청년층 실업증가에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 수량적 지표인 학교졸업자 신규 채용이나 경력직 중도채용, 비정규근로 활용 등을 종속변수로 설정하고, 기업내부노동시장의 존재 또는 변화여부를 가늠할 수 있는 주요 고용관련 변수들, 평가 및 보상, 교육훈련 변수들, 인사관리, 노사관계 변수들을 설명변수로 설정하여, 이들이 청년층 실업과 직접적으로 관련되는 수량적인 지표에 미치는 영향관계를 실증분석한다.

이 연구는 최근 관찰되는 노동시장의 기능적 및 수량적 유연화와 함께 내부노동시장의 이완현상을 분석하되, 내부노동시장과 비정규직 활용사이의 단순한 영향관계에 관한 기존의 연구들에서 한 걸음 더 나아가 내부노동시장의 이완요인들이 청년층 실업의 유발과 어떠한 관계를 가지는지를 살펴보고자 하는 개척적인 시도로서, 청년층 실업의 발생을 내부노동시장론의 맥락에서 조명하고 분석한다는 의의를 가질 수 있다.

II. 내부노동시장 변화에 대한 논의

외환위기 이후 우리나라 기업들은 경제환경 변화에²⁾ 대응하여 조기퇴직 및 정리해고 시행, 연봉제 및 스톡옵션제의 도입 등 조직구조, 임금관리, 인사고과, 채용관리, 승진관리, 교육훈련 등 거의 모든 인적자원관리 영역에서 상당히 큰 변화를 겪었다.

이러한 변화들 중 내부노동시장의 변화라는 시각에서 바라볼 때 중요한 것들로는 과거의 연공임금제도의 약화를 주요 내용으로 하는 임금유연성의 확보나 고용조정, 비정규직의 활용, 경력직 중도채용의 증가와 같은 수량적인 유연성의 확대 등에 주목할 수 있다. <표 1>에서 보는 바와 같이 이러한 변화들은 한국 기업들의 내부노동시장을 상당히 이완시키는 요인으로 작용한 것으로 지적되고 있다.

이 연구에서는 청년층 실업을 증가시킬 수 있는 직접적 요인들인 신규 학교졸업자의 정기채용 감소와 경력직 중도채용 증가, 비정규직의 활용 등 기업채용방식에서의 변화들이 내부노동시장의 변화를 주도하는 여타 관련 변수들로부터 어떠한 방향으로 얼마만큼 영향을 받고 있는지를 실증분석함으로써 여러 가지 내부노동시장 이완지표들이 청년층 실업에 미치는 효과를 살펴보고자 한다.

2) 한국에서는 1990년대 말에 발생한 금융위기를 겪는 과정에서 그동안 성장일변도의 경제사회에 커다란 변화가 초래되었다. 한 가지 예로 노동시장 측면에서는 정리해고가 어느 정도 수월하도록 노동법이 개정되어 근로자 입장에서 볼 때 한 직장에서의 종신고용에서 직장을 옮겨 다니는 평생고용으로 고용의 개념이 바뀌게 되었다.

〈표 1〉 최근 우리나라 내부노동시장 변화에 관한 연구들

금재호·조준모 (2001)	우리나라 고용안정성이 큰 폭으로 낮아짐
전병유·정이환 (2001)	내부노동시장의 강화 경향이 경제위기를 통해 약화되었으며, 고용불안정성이 커지고 있음.
정이환·전병유 (2001)	임금부분에서 내부노동시장은 유지되고 있지만, 대기업에서 임금의 연공성 약화가 두드러지게 나타나 전반적으로 임금유연성은 증가하였지만, 연공성은 높음.
정이환(2002)	우리나라 내부노동시장은 임금연공성은 크지만, 고용안정성은 낮은 분절형임.
노용진·김동배·박우성(2002)	혁신적 인사관리제도 자체가 기능적 유연성을 높이는 방향으로 나아가고 있지만, 크게 본다면 내부노동시장이 약해지는 방향으로 나아가고 있음. 또한 금융위기 이후 미국식 인사관리제도의 도입으로 내부노동시장이 약화되고 있음.
김동배(2003)	경제위기 이후 정규직을 대상으로 한 기능적 유연성 확대와 비정규직 활용을 통한 수량적 유연성이 확대된 보완적 형태를 나타냄
조준모(2003)	경제위기 이후 경기적 요인에 의해 점진적으로 노동계약의 연성화가 진행되고 있는 추세.
정인수·금재호·조준모·김동배 (2003)	경제위기 이후 연봉제와 이익분배제 등의 임금 유연화, 팀제와 직급 간소화 등의 직급체계 및 조직의 유연화, 그리고 비정규직, 고용조정, 중도채용 등의 수량적 유연화가 상당히 진행되고 있음.
노용진·원인성 (2003b)	우리나라에서 비정규직 활용은 기존의 내부노동시장을 약화시키는 힘의 일환으로 작용하고, 또한 향후 내부노동시장 시스템과 충돌할 가능성이 높아짐.

1. 내부노동시장의 이완은 청년층 실업을 증가시키는 영향요인인가?

내부노동시장은 사업장 바깥의 외부노동시장과는 분명히 구분되며, 외부노동시장과의 연결통로는 신규채용자에 대한 입직문과 이직자의 퇴직문만으로 연결된다. 입직문은 외부노동시장에 연결되어 외부노동시장에서 신규채용이 이루어진다.³⁾ 따라서 내부노동시장의 형성과 발달은 신규채용과 밀접한 관련을 가지고 있다. 신규채용이 줄어들었다면 당연히 내부노동시장을 유지할 필요성은 그만큼 줄어들 것이고, 동시에 내부노동시장이 무슨 이유에서든 점차 이완되어 간다면 이러한 변화에 따라 신규채용의 규모와 청년층 실업도 어떤 영향을 받을 것이다.

도링거(Doeringer, P. B)와 피오르(Piore, M. J)는 내부노동시장이 형성되는 요인으로 숙련의 특수성(skill specificity), 현장훈련(on-the-job training), 관습법(customary law)을 들고 있다(Doeringer and Piore, 1971). 그리고 그들은 이러한 내부노동시장은 근로자들의 훈련에 특히 효과적이라고 쓰고 있다. 이와 같은 내부노동시장론에 근거하여 살펴볼 때 우리나라의 내부노동시장은 사무관리직부문과 생산직부문에 상당한 차이가 있다 하더라도 외환위기 이전까지는 그 존재가 분명하게 인식되고 있었다(박덕재, 1985 ; 이원덕, 1990 ; 정인수 외, 2003). 그러나 외환위기를 전후로 기업들은 핵심역량을 제외하고는 필요한 인력을 기업 스스로 양성하기보다는 외부에서 구하려

3) 기업내부의 직무의 위계의 각 단계는 내부승진에 의해 충원되는 것이 일반적이며, 만약 적당한 사람이 필요한 시기에 내부에 없을 경우에는 외부로부터 모집한다.

는 경향이 강해졌고 이에 따라 신규졸업자보다는 경력직을 선호하기에 이르렀다. 이러한 현상은 기업 내부노동시장과 외부노동시장의 연결통로가 신규채용 뿐만 아니라 경력직 중도채용의 입직구로도 확대되었다는 의미이며 내부노동시장 이완의 증거로 이해될 수 있다.

내부노동시장의 이완과 상관관계를 가질 수 있는 여러 가지 노동시장의 변화들이 청년층 실업 증가에 어떻게 영향을 미치는지 좀 더 구체적으로 살펴보기로 하자. 우선 첫째로 외환위기 이후 임금의 유연성이 보다 강조되어 왔는데 이를 대표할 수 있는 요인으로 특히 연령-임금곡선(age-earning profile)의 평탄화와 연봉제의 보급을 들 수 있다. 연공서열형 임금체계의 약화는 생산성보다 훨씬 낮은 임금을 제도적으로 적용하던 청년층 신참근로자에게 장기근속유인을 약화시키는 것이므로 그 자체가 내부노동시장의 약화를 의미할 수 있다. [그림 1]에서도 알 수 있는 바와 같이 1990년대를 통하여 우리나라 노동시장에서 연령임금곡선의 기울기는 크게 감소하여 왔다. 이 경우 기업으로서는 청년층 노동력의 상대가격이 크게 상승한 것으로 느낄 수 있게 되고 따라서 신규 학교졸업자의 채용을 줄이고 상대적으로 더욱 저렴해진 숙련기술을 보유한 경력직 근로자를 외부노동시장으로부터 바로 채용하고 싶은 유인을 가지게 되며 이것이 청년층 실업증가에 양의 효과를 줄 수 있다.

둘째, 외환위기 이후 우리나라 기업들 사이에는 전반적으로 국제경쟁의 심화, 재무구조 압박 등으로 기업내 인력양성에 많은 재원을 투입할 여유를 갖지 못하게 됨에 따라 신규 학교졸업자보다 다른 회사에서 일정기간 경력을 쌓은 경력직근로자의 채용을 선호하는 경향이 나타나고 있다(이병희, 2003 ; 정인수 외, 2003). 과거에는 내부노동시장의 정착과 경직된 조직문화로 인해 주요 보직 대부분이 내부적으로 양성·충원되었으나, 국제경쟁의 심화나 기술진보 및 자동화·디지털화 등에 따라 숙련의 특수성 약화나 일반적 숙련전문가의 중요성 증대, 나아가서는 교육·훈련비용 절감필요성 탓으로 기업간 인력의 수평이동이 증가하고, 고용에서의 유연성이 강화되고 있는 것이다. 결과적으로 나타나는 경력직 중도채용의 증가와 학교졸업자의 신규채용 감소는 근로자 교육·훈련의 가장 중요한 효과적 장치이기도 한 내부노동시장의 이완을 가속시킬 수 있는 요인이 되고 있으며 이 역시 청년층 실업증가에 양의 영향을 미칠 것이다.

셋째, 외환위기 이후 우리나라 경제의 성장속도 둔화, 고용흡수력의 저하와 함께 기업들의 경력직근로자 우선채용관행의 확산으로 청년층의 일자리가 상대적으로 감소하는 가운데 고용의 질도 악화되고 있다(이병희, 2003). 즉 임금근로자 중 비정규직근로자의 비중이 높을 것으로 판단되는 임시·일용직의 비중이 빠르게 증가하고 있는 것이다. 노동시장에 신규로 진출하는 대학 및 전문대학 졸업자들은 그들의 학력수준을 고려하여 중소기업부문이나 생산직, 비정규직 등의 직종으로 진출하기를 주저하고 있으며, 더구나 청년층은 직장탐색의 기회비용이 낮기 때문에 임금 및 근로조건이 좋은 정규직으로 취업하기 위해 장기간의 실업을 감내할 수도 있다. 이러한 점들로 미루어볼 때, 비정규직 근로자의 비중 상승이 청년층 실업을 증가시키는 데 기여할 수 있다. 물론 비정규직의 확산은 기업입장에서는 노동비용을 절감할 수 있는 기회이기도 하므로 이것이 부담 없는 청년층고용을 촉진함으로써 오히려 청년층 실업을 줄이는 데 기여할 수도 있다. 따라서 이는 실증의 문제가 될 수 있다.

넷째, 기업의 소형화 추세 및 서비스산업화도 내부노동시장을 이완시키는 요인으로 작용할 수 있다. 기술의 발달과 소비자 기호의 다양화로 기업들은 규모의 경제를 통한 비용절감보다는 소비자의 다양한 수요에 부응하는 생산물 차별화를 추구하거나, 지식기반사회의 성장잠재력 확보를 위해 제조업보다는 서비스업으로 적극 진출할 수 있다. 그리하여 개별 기업의 입장에서 보면 규모나 범위의 경제보다는 속도의 경제가 중요해지고, 이를 위해 모기업은 자신의 핵심사업분야에 주력하고 나머지는 분리하여 매각하거나 자회사를 만들어 독립적으로 운영하거나, 필요한 경우 용역, 도급, 아웃소싱 등 다양한 형태의 경영형태로 변화하면서 기업이 소형화 되는 추세를 보이고 있는 것이다(박덕제·이원덕, 2002). 중소기업들에 대한 신규 학교졸업자들의 부정적 인식, 그리고 특히 서비스산업부분에서 비정규직 일자리가 많은 점 등을 고려할 때, 기업의 소형화와 서비스산업화는 내부노동시장을 악화시켜 청년층 실업 증가에 양의 효과를 미칠 수 있다. 물론 원천기술을 보유하고 핵심사업에 주력하는 내실 있는 중소기업들이 많아진다면, 그리고 앞으로 지식기반 서비스업의 성장잠재력이 높은 점 등을 감안한다면, 기업의 소형화 추세 및 서비스산업화가 반드시 청년층 실업 증가에 양의 효과를 미칠 것이라고 단정하기 어려울지 모른다. 이 역시 실증의 문제가 될 수 있다.

다섯째, 우리나라의 노동조합 조직률은 1990년대 들어서부터 지속적으로 하락하고 따라서 전체적으로는 교섭력이 약화되고 있다. 이러한 노동조합 조직률 하락 및 교섭력 약화는 기업이 노동비용절감을 위해 비정규직근로자나 추가적인 교육·훈련이 불필요한 연봉제 경력직근로자의 고용을 확대하는 것을 수월하게 만들 수 있다. 따라서 노동조합의 해체 또는 노동조합의 교섭력 약화는 내부노동시장의 이완을 가져 올 수 있다. 그렇지만 이러한 전체적인 모습과는 달리 최근 공공부문과 대기업의 많은 노동조합들은 임금경직성과 고용경직성을 증가시키는 데 기여할 수 있으며, 구체적으로 노동조합이 고용을 줄이고 초과노동을 사용하는 경향이 있으며 근래에 그 경향이 더 강화되는 측면이 있다는 보고도 나타나고 있다(류재우, 2005). 이러한 측면은 노동조합교섭력의 강화가 청년층의 실업증가에 양의 영향을 미칠 수 있는 측면이고, 반면에 노동조합교섭력의 강화가 비정규직의 채용을 억제하는 경우 청년층 실업증가에 음의 효과를 줄 수도 있다.

<표 2> 내부노동시장의 약화와 청년층 실업 증가 사이의 관계

내부노동시장 약화의 지표요인	청년층 실업 증가에 미치는 영향
연령임금곡선의 평탄화	양(+) 또는 알 수 없음
연봉제의 보급	양(+) 또는 알 수 없음
중도채용의 증가	양(+)
신규채용의 감소	양(+)
비정규직 근로자 비중 상승	양(+) 또는 알 수 없음
기업의 소형화	양(+)
서비스 산업화	양(+) 또는 알 수 없음
노동조합의 해체 또는 교섭력 약화	음(-) 또는 알 수 없음

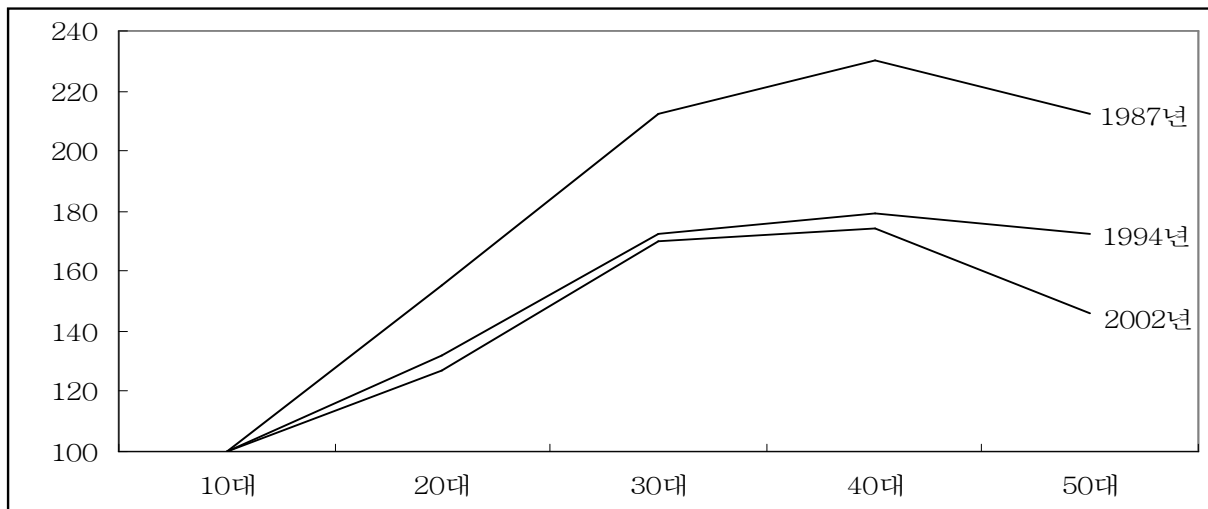
지금까지 내부노동시장의 이완으로 해석할 수 있는 몇 가지 중요한 노동시장 변화요인들이 청년층 실업 증가에 미칠 수 있는 잠재력에 대하여 살펴보았다. 이를 간단히 정리하면 <표 2>와 같다.

2. 연령-임금곡선의 변화

내부노동시장의 형성과 함께 우리나라 기업들의 임금구조는 연공임금적 특징을 가지고 있었다. 연공임금은 성과급이나 직무급과 상반되는 임금체계로 학력별로 미리 설정된 초임금을 토대로 하여 근속연수와 나이에 따라 임금이 올라가는 제도를 가리킨다. 서양에서는 흔히 볼 수 없으며 우리나라와 일본에서 주로 발견되는 임금체계이다. 물론 여기에는 강도 높은 교육훈련의 과정이 함께 따라가는 경우가 대부분이다.

연령에 따라 임금이 어떻게 상승하는가를 보여주는 연령-임금곡선은 개인의 생애경력경로와 연결되어 있다. 연공임금체계는 나이가 들에 따라 인적자본량이 그만큼 증가하고 이에 상응할 만큼 임금이 상승하는 경우에 효율적이라 할 수 있지만, 연공이 높아지거나 나이가 들어도 인적자본량이 증가하지 않음에도 불구하고 사회제도가 관습 등에 의해 임금이 자동적으로 증가하는 체제로 되어 있다면 비효율적이라 할 수 있다(조우현, 1998). 우리나라에서의 연공임금은 청년층의 인구증가속도가 빠르고 임금수준이 절대적으로 낮은 경제발전 초기단계에서는 나름대로 합리적인 임금관리모형이었으나, 임금수준이 어느 정도 높아지면서부터는 생산성 향상이 높은 인건비 지출을 따라가지 못하는 경우에는 기업경영의 강력한 애로요인으로 작용할 수 있게 되었다.

[그림 1] 남성 생산직의 연령-임금곡선



주 : 10대의 임금수준을 100으로 한 지수임.

더욱이 외환위기 이후 기업간 경쟁의 격화와 기업의 재무구조 압박 등으로 연령-임금곡선의 기울기가 [그림 1]과 같이 노년으로 갈수록 저 낮아져서 음의 기울기까지 보이는 추세이다. 과거 연공임금적 성격이 강할 때에는 기업이 초임수준이 보다 낮은 청년층 근로자를 신규로 고용하는 것이 훨씬 유리하였다. 그러나 연공임금적 특징이 약화됨에 따라 기업들에게는 20대의 신규 학교졸업자 또는 청년층 근로자들이 더 이상 과거처럼 매력적이지 않게 되었으며 30대 이상의 경력직근로자들의 채용이 상대적으로 더 유리해졌을 것이다.

결국 연령-임금곡선의 평탄화는 외부노동시장으로부터의 경력직근로자 채용을 증가시키게 되고, 점차로 내부노동시장의 이완을 촉진하는 요인이 된다. 기업들이 상대적으로 신규 학교졸업자의 채용비율을 낮추게 되어 청년층 실업이 증가할 수 있는 환경을 만들게 되는 것이다.

3. 기업채용방식의 변화

외환위기 이후 우리나라 노동시장에 나타난 중요한 변화 중의 하나로서 기업채용방식의 변화도 있다. 기업의 필요인력 충원방식이 학교졸업자 중심의 신규직원의 정기채용이 축소되고 경력직을 수시로 채용하는 중도채용 방식으로 변화하고 있으며, 나아가 특정 직위, 특정 조건 근로자들을 외부노동시장에서 특채로 선발하는 방식을 활용하고 있다(이병희, 2003).

정인수 외(2003)가 2001년을 기준으로 수행한 『사업체 인적자원의 운용실태 조사』 결과를 요약한 아래의 <표 3>에서 보는 바와 같이 신입사원의 채용방식으로 경력직을 선호하거나 또는 매우 선호하는 경향이 강해졌으며, 경력직의 선호현상이 외환위기 이후 특히 심화되어 기업들로 하여금 신입사원 채용방식을 전환하게 만들고, 전환한 기업 대부분을 경력직을 선호하는 방향으로 이동하도록 하였음을 알 수 있다.

<표 3> 채용방식의 변화

(단위 : %, 사업체수)

신입사원 충원방식	비경력·신규 학졸자 선호 ①	← ②	반반 ③	→ ④	경력사원 선호 ⑤
현재 상태	9.2(83)	9.5(86)	49.8(449)	18.0(162)	13.4(121)
변화 이전	10.9(98)	9.7(87)	53.7(484)	14.5(131)	11.2(101)
결원 발생시 충원방식	내부승진 중심 ①	← ②	반반 ③	→ ④	외부에서 충원 ⑤
현재 상태	9.2(82)	8.4(75)	37.0(331)	20.3(182)	25.1(225)
변화 이전	9.9(89)	7.8(70)	39.8(356)	18.8(168)	23.7(212)

자료 : 정인수·김재호·조준모·김동배, 『기업 내부노동시장의 변화』, 한국노동연구원, 2003, p.54

이러한 현상은 학교측에서는 학교교육의 부실로 말미암아 기업이 필요로 하는 인력을 학교가 제대로 공급하지 못하였었다는 사실, 기업측에서는 외환위기 이후 기업간 경쟁의 심화, 재무상태의 압박 등으로 기업내의 인력양성이 위축되었다는 사실 때문에 더욱 심화되었을 수 있다(정인수 외, 2003).

이는 부분적으로 우리나라 노동시장의 구조적 특징이었던 기업별로 분단된 내부노동시장 구조를 해체하여 노동시장의 기능을 강화하는 장점을 가지는 반면, 신규근로자에 대한 입직구 축소와 양성기능 약화라는 부정적 측면을 동시에 갖고 있다(최영섭, 2003). 기존 대기업의 공채시스템은 신

규 졸업자를 일괄 선발하여 일정한 사내 교육·훈련 절차를 거쳐 훈련된 인력으로 양성하는 시스템이었으나, 최근의 경력직 중도채용 확대는 기업들의 이러한 신규인력 양성기능의 위축을 수반하기 때문이다.

가. 경력직 선호

<표 4>에서 보는 바와 같이 신규채용자 중 청년의 비중도 1996년 77.9%에서 2004년 현재 67.8%로 10% 포인트 정도 감소하여 청년층 채용비중이 줄어들고 있다. 그러나 경력자 채용비중은 2004년 현재 79.0%로서 1996년의 39.6%에서 약 40% 포인트 정도 증가하여 경력직 채용이 계속 확대되어 지금은 거의 일반화되어 있음도 알 수 있다.

<표 4> 주요 기업들의 채용추이

(단위 : 천명, %)

구 분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
전체 취업자수(A)	1,542	1,581	1,469	1,338	1,320	1,264	1,246	1,272	1,310
청년 취업자수(B)	638	643	562	467	445	399	372	369	406
비율 (B/A)	(41.4)	(40.6)	(38.2)	(34.9)	(33.7)	(31.6)	(29.9)	(29.0)	(31.0)
신규 채용자수(C)	181	166	146	231	257	156	157	147	72
청년 신규채용자수(D)	141	125	93	157	183	107	106	105	49
비율(D/C)	(77.9)	(75.5)	(63.6)	(67.9)	(71.0)	(68.7)	(67.6)	(71.5)	(67.8)
경력자 채용비중	39.6	43.1	61.9	75.9	77.0	81.0	79.5	70.7	79.0

자료 : 정인수·김기인, 『청년층의 실업실태 파악 및 대상별 정책과제』, 한국노동연구원, 2005, p.11

이러한 기업의 경력직선호 현상은 당연히 기업내부에서 근로자 교육·훈련의 필요성을 경감시키고 따라서 내부노동시장을 약화시킬 것이다.

표에 따르면 신입사원의 채용방식으로 경력직 선호현상은 특히 외환위기 이후 크게 심화되었음을 확인할 수 있다. 김대일(2004)도 신규로 취업하는 청년층 가운데 신규 구직자, 즉 취업경험이 없이 새로이 노동시장에 진입한 구직자의 비중이 1998년 이후 지속적인 하락 추세에 있음을 보이고 있다. 이는 곧 청년층의 취업난이 특히 노동시장에 처음 진입하는 청년층에 집중된 현상임을 시사하고 있다.

결국 신규 학교졸업자보다는 경력직을 선호하는 현상, 그리고 결원이 발생하는 경우 충원방식으로 외부충원을 확대하는 현상은 기업 내부노동시장이 점차 이완되고 있음을 의미하고, 인력충원에 있어서 기업 내부와 외부의 연계가 계속 강화되고 있다는 증거인 셈이다.

나. 외부 충원 확대

외환위기 이후 기업에서 결원이 발생하는 경우 충원방식도 변화하였는데, 변화한 사업체의 대부

분은 종전의 내부충원에서 외부충원으로 바뀌었다. 이는 노동시장의 유연성이 증대되고 있음을 나타내는 지표일 수 있는데, 근로자들에게 두 가지 측면에서 자극을 줄 수 있다. 하나는 기업문화를 외부에도 개방함에 따라 기업이 직무에 가장 적합한 인재를 채용할 확률을 높이고 기존의 근로자들에게도 경쟁의식이나 위기의식을 높여서 근무태도 및 생산성 향상을 가져올 수 있다는 것이고, 다른 하나는 외부채용이 평생직장의 개념을 약화시키고 고용의 불안정성을 높임에 따라 근로자 자신에게도 인적자원을 개발하려는 의욕을 자극할 수 있다는 점이다.

이를 기술변화에 대한 기업 대응방식의 측면에서 살펴보면, 과거에는 기술발전 및 변화에 따라 비정규직 근로자의 사용을 억제하고 정규직 근로자의 고용을 확대함으로써 기업특수적 직업훈련을 강화하는 추세로 대처하였는데 - 이는 내부노동시장의 강화요인으로 작용하였을 것이다 - 최근에는 기업내 교육훈련프로그램을 줄이고, 대신 이미 훈련된 경력직 근로자를 외부노동시장에서 고용한다는 것이다. 이는 당연히 내부노동시장의 약화로 연결될 것이다.

4. 비정규직 고용의 확산

최근 많은 논란의 중심에 놓여 있는 비정규직 근로자는 내부노동시장의 다양한 혜택을 받는 정규직 근로자와는 대립되는 개념으로 인식되고 있다. '비정규직 근로자'는 단지 고용계약기간이나 노동시간 이외에 암묵적으로 고용안정성, 승진가능성, 상대적 고임금 및 고숙련, 기업내 교육훈련의 혜택, 그리고 기업내 각종 복지 수혜 등으로 특징 지워지는 1차노동시장의 근로자들인 '정규직 근로자'와는 크게 다른 처지에 놓여 있기 때문이다(권혜자, 1996 ; 권혜자·박선영, 1999).

다른 한편으로는 단위기업 내에서 1차노동시장의 고용(또는 내부화된 고용)과의 동시적 공존, 즉 내부노동시장과 비정규직 고용의 공존은 기업에게 안정과 통제(stability and control), 그리고 유연성(flexibility)을 동시에 달성할 수 있도록 해 주는 상호보완적 성격을 가지고 있기도 하다(노용진·원인성, 2003a).

이런 맥락에서 그 동안 비정규직의 활용이 내부노동시장의 보완이나 아니면 대체냐에 관하여 논란이 있어 온 것은 잘 알려진 사실이다(Davis-Blake & Uzzi, 1993 ; Cappelli, 1995). 비정규직의 활용이 내부노동시장을 보완하는지 아니면 대체하는 것인지는 비정규직 고용이 배태되고 있는 기존의 내부노동시장이 얼마나 효율적인 기체였는가에 의존할 것이다.

내부노동시장은 고용안정성과 그에 따른 통제의 효율성을 증가시키는 반면, 그만큼 기업으로 하여금 시장환경 변화에 따른 고용규모 조정 및 기술적 유연성 제고노력 등을 위축시키며, 따라서 비용부담을 증가시킬 수 있는 요인을 내재하고 있다(Pfifer & Baron, 1988 ; Davis-Blake & Uzzi, 1993). 내부노동시장은 한편에서는 고비용구조 및 경직성을 지니고 다른 한편에서는 고효율구조로의 잠재력을 가지는 이중적 성격을 가진다는 것이다. 반면에 비정규직 근로자들은 기업에게 유연성을 높여주고 많은 형태의 고용비용 및 관리비용을 절감시켜 주며, 장기고용의 부담을 줄여주지만, 동시에 그들의 자발적 규칙 준수나 적극적인 직무태도를 기대하기 어렵기 때문에 직무성과상의 문제를 낳을 수 있다(노용진·원인성, 2003a).

만약 비정규직 고용과 내부노동시장간의 관계가 이렇게 이중적 성격을 가지고 있다면 비정규직 근로자의 고용이 내부노동시장의 이완을 의미하는 것인지 아니면 내부노동시장의 강화 또는 새로운 환경에의 적응을 의미하는 것인지는 단선적 이론으로 간단히 설명하기는 어렵다. 사실 비정규직의 활용이 내부노동시장의 보완물이나 아니면 대체물이나는 상황이나 기업에 따라 상이할 수도 있기 때문에 구체적인 실증분석이 필요할 것이다.

<표 5> 300인 이상 대기업 청년층 임금근로자의 비정규직화

(단위 : %)

년 도	전 체		청년층 임시·일용직 비중			
	근로자수 (천명)	임시·일용직 비중		고졸이하	전문대졸	대졸이상
1996	1,910.2	8.2	11.6	15.1	8.3	3.9
1997	1,809.0	8.5	12.3	16.2	10.7	4.2
1998	1,730.1	9.7	13.3	17.4	8.1	8.4
1999	1,601.8	12.5	21.0	24.8	19.0	16.6
2000	1,622.7	13.5	22.5	29.1	17.5	15.2
2001	1,655.9	12.7	20.2	27.9	15.5	11.3
2002	1,629.7	13.2	21.6	30.8	17.0	10.8
2003	1,789.1	10.7	19.0	29.5	12.9	10.2
2004.6	1,826.4	10.1	18.4	26.8	14.1	11.9

자료 : 정인수·김기인, 『청년층의 실업실태 파악 및 대상별 정책과제』, 한국노동연구원, 2005, p.12

내부노동시장이론과의 연관성 속에서 비정규직 고용의 영향요인을 실증분석한 노용인·원인성 (2003b)연구에 따르면 우리나라에서 비정규직의 활용은 내부노동시장을 이완시키고 있는 유연화 기제들 - 연봉제, 중도채용, 고용조정 등 - 과 동일한 방향으로 내부노동시장에 영향을 미치는 것으로 분석되고 있다. 즉 우리나라에서 비정규직 활용은 기존의 내부노동시장을 약화시키는 힘의 일환으로 작용한다는 것이다.

만약 비정규직 고용의 확산이 내부노동시장의 이완을 의미하는 것이라면, 경제위기 이후 내부노동시장의 변화가 고용에서 비정규직 확산에 기여하고 있다는 것을 의미한다. <표 5>에 따르면 최근 300인 이상 대기업에서 청년층의 비정규직화가 급속하게 진행되고 있으며, 청년층 임시·일용직 비중의 증가도 모든 학력수준에서 나타나는 공통현상임을 알 수 있다.

대학과 전문대학의 졸업자들은 그들의 학력수준을 고려하여 처음에는 중소기업이나 생산직, 비정규직 등 노동시장에서 상대적으로 불리한 부문으로의 진출을 기피할 수 있으며, 더욱이 그들은 직장탐색의 기회비용도 크게 낮기 때문에 임금 및 근로조건이 상대적으로 양호한 정규직으로 취업하기 위해 장기간 실업을 감내할 가능성도 높다. 그렇다면 이미 언급한 대로 비정규직 근로자의 확산은 청년층 실업을 증가시킬 수 있다. 물론 다른 경로로 비정규직의 확산이 노동시장의 수량적 유연성 상승으로 인식되어 전반적으로 고용을 확대시킨다면 청년층의 실업압력 완화에 기여할 수도 있다. 구체적인 그 영향관계는 역시 실증의 문제일 것이다.

5. 내부노동시장의 형성과 노동조합의 역할

기업의 인력활용 방식에 대한 노동조합의 영향은 일찍이 내부노동시장론에 의해서도 주목되어 왔다. 내부노동시장 관련 주요 연구문헌에서는 외부노동시장과 절연된 형태로서 기업내부에 노동력의 가격결정·배분의 독자적인 관리메커니즘인 내부노동시장이 형성되고 발달하게 되는 주요 배경요인의 하나로 노동조합의 영향력이 자주 지적되어 왔다(Doeringer & Piore 1971 ; Osterman 1984 ; Baron et al. 1986 ; Jacoby 1985 ; Finley 1983). 그래서 기업내 노동조합의 결성유무가 그 내부노동시장의 형성에 결정적으로 중요한 요인으로 간주되기도 하였다(Edward, 1979 ; Finlay, 1983; Osterman, 1984 ; Abraham and Taylor, 1990 ; Davis-Blake and Uzzi, 1993). 조우현(1998)도 노동조합을 단체교섭을 제도화하고 승진에 있어 직무평가를 약화시키며 연공서열을 강화시키는 대신 노동자들로 하여금 기업 내부의 규칙에 따르도록 통제하는 유형의 내부노동시장을 정립시키는 데 기여하는 존재로 서술하고 있다.

내부노동시장 연구와 관련하여 고용의 내부화(internalization)에 대한 노동조합의 효과가 연구되어 왔듯이, 최근 국내외 연구에서 그 이론적 연장으로서 기업들의 탈내부노동시장화, 즉 고용외부화(externalization)전략 추구에 영향을 미치는 결정요인의 하나로서 노동조합 및 노사관계의 역할도 다양하게 검토되어 왔다(Lautsch, 2002 ; Uzzi & Barness, 1998 ; 김동배·김주일, 2002 ; 안주엽·김동배·이시균, 2003).

내부노동시장의 형성과 관련된 이론적 논의들은 각각 고용 내부화의 동기를 설명한다. 내부노동시장은 기업특유의 기능의 축적과 보전, 장기적 관찰 및 평가나 호혜적 규범의 형성으로 인한 거래비용의 절감과 같이 효율성을 제공하는 측면이 있다. 반면 관리비용의 증가, 높은 노동비용, 인력의 경직성 및 핵심역량에의 집중 곤란, 공정성(equity) 규범으로 인한 보상 차등화 곤란, 급격한 기술변화로 인한 재훈련 비용의 증대 등 효율성을 저해하는 측면도 가질 수 있다. 또한 내부노동시장은 안정적 고용과 내부승진을 대가로 노동조합의 전투성을 약화시키거나 노동조합의 조직화 가능성을 낮추는 통제효과도 가지는 반면 노동조합과 정규직 근로자에 대한 의존성을 강화시키는 고용효과도 가질 수 있다.

일찍이 노동조합과 실업 간의 관계에 대한 논의에서 노동조합은 그들의 단결력과 임금인상교섭력 때문에 실업을 발생시키는 데 기여한다는 주장이 제기되어 왔다.⁴⁾ 그런데 최근 노동조합이 조합원 전체의 이익을 대변한다고 가정한 과거의 이론들과는 달리 조합원들 중에서도 실업자들보다는 재직자들, 재직자들 가운데서도 신규 근로자들보다는 기존 근로자들의 이익을 우선적으로 대변한다고 보고 실업발생을 과거와는 다소 다른 각도에서 설명하는 이론들이 있다(Snowder, 1997). 또한 노사간의 임금협상이 개별기업 차원과 전국적인 차원 중 어느 쪽에서 이루어지느냐에 따라서도 실업문제의 내용이 달라질 수 있는데, Calmfors and Driffill(1988), Layard et al(1991) 등은 임금협상이 중간정도라고 할 수 있는 부문별 차원(sectoral-level)의 단계에서 이루어져 그 수준이 개별기

4) 노동공급에서 독점력을 행사하는 노동조합 때문에, 노동조합이 없는 경우에 비하여 임금수준은 더 높게 책정되어 결과적으로 고용이 감소하므로 실업이 발생한다는 것이다.

업이나 전국의 균형수준과는 괴리되어 실업을 발생시킬 수 있다는 것이다.

노동조합 관련 이론의 틀 속에서는 청년층 실업의 발생에 관하여 다음과 같이 추론해 볼 수 있다. 우선 노동조합은 기본적으로 내부노동시장의 약화를 원하지 않을 것이기 때문에 청년층에 대한 신규채용을 계속 유지하도록 하는 환경을 제공할 수도 있다. 이는 청년층 실업증가에 음의 효과를 줄 수 있는 측면이다. 다른 한편에서는 실업청년층 근로자들은 대다수의 노동조합에서 발언권이 약할 뿐만 아니라, 경우에 따라서는 비정규직부문에 상당수 취업해 있기 때문에 채용과 해고에 있어서 중·고령층 근로자들에 비하여 불리한 위치에 있어, 결과적으로 고용이 불안정하고 실업상태에 머무를 가능성이 상대적으로 높다(전병유 외, 2005). 그리고 교섭력이 강한 노동조합의 적극적인 고용보호활동으로 고용의 신축성이 크게 약화되는 경우 기업들은 청년층을 대상으로 한 고용규모 확대에 소극적일 가능성이 높다. 만약 이와 같은 추론이 타당하다면 청년층 실업률이 중·고령층 실업률보다 높다는 현상이 일부 설명될 수 있다.⁵⁾ 결국 최종적인 노동조합효과는 상반되는 이들 두 가지 효과 중 어느 쪽이 더 강력한가에 달려있게 된다.

III. 실증분석

지금까지 내부노동시장의 변화 또는 이완이 청년층 실업을 증가시킬 수 있는 영향력에 관하여 개괄적으로 살펴보았다. 기업내 임금제도의 변화, 청년층 실업과 밀접한 관련을 갖고 있는 기업채용 관행의 변화, 비정규직 고용의 확산, 내부노동시장과 관련한 노동조합의 역할 등 내부노동시장의 변화요인들이 청년층 실업에 영향을 미칠 수 있는 이론적·현실적 가능성들을 논의하였다.

이 절에서는 한국노동연구원의 『사업체패널조사』 자료를 이용하여 청년층 실업을 증가시킬 가능성이 높은 경력직 근로자 중도채용자비율, 비정규직 활용비율 등에 대하여 내부노동시장 변화 관련 변수들이 어떠한 영향을 미치는지에 관한 몇 가지 중요한 연구가설들을 설정하고 실증분석을 시도하고자 한다. 분석의 방향을 이렇게 잡은 것은 경력직 근로자 중도채용비율이나 비정규직 활용비율 등이 다른 요인들에 의해서도 영향을 받을 수 있는 지표들이지만 일차적으로 내부노동시장의 이완여부에 의해 결정되거나 영향을 받아 뚜렷하게 나타날 수 있는 결과들로 판단되기 때문이다. 이들은 다음으로 청년층 실업에도 강한 효과를 주게 될 것이다.

이러한 분석을 통하여 우리는 청년층 실업의 증가에 직접적인 효과를 미치는 경력직 중도채용 증가(또는 신규채용의 감소)나 비정규직 근로자 활용정도가 내부노동시장의 존재와 변화를 나타내는 여러 가지 변수들에 의해서 어떤 방향으로 어느 정도 영향을 받는지를 확인해볼 수 있을 것이다.

5) 그러나 한편으로는 노동조합의 조직률이 높지 않은 국가들에서도 청년층 실업률이 여전히 높게 나타나는 사실을 감안하면, 노동조합과 관련된 이론만으로는 청년층 실업을 설명하는 데에는 한계가 있을 것으로 보인다.

1. 연구가설 설정

청년실업과 직접 관련이 있는 변수들로 신규채용자 중에서 경력직 중도채용자 비율, 그리고 전체 근로자 중에서 비정규직 근로자 활용비율을 설정하고, 이들 변수에 영향을 미칠 수 있는 내부노동시장 설명변수들로 우선 고용부문에서 평균근속년수(높을수록 내부노동시장은 견고함), 사내공모충원비율(높을수록 내부노동시장은 견고함), 평가 및 보상부문에서는 연봉제(적용비율이 낮을수록 내부노동시장 견고함), 교육훈련부문에서는 전체 근로자 중에서 훈련받은 근로자의 비율(높을수록 내부노동시장 견고함), 계획적인 현장훈련의 실시(실시비율이 높을수록 내부노동시장 견고함), 인사관리부문에서는 필요인력의 외부충원 또는 내부육성 여부(내부육성이 강할수록 내부노동시장 견고함), 개인성과 또는 팀성과 기준의 인사관리 선택(팀성과 기준일수록 내부노동시장 견고함), 노사관계분야에서는 사업장내 노동조합의 조직 유무(노동조합이 조직되어 있을수록 내부노동시장 견고함) 등을 각각 고려한다.

가. 고용관련 변수

중도채용이 많다는 것은 청년층 실업을 높이는 데 기여할 것이다. 그런데 내부노동시장이 약화되면 근로자 교육·훈련이 축소되고 근속년수도 감소할 것이며 중도채용이 늘어날 것이다. 왜냐하면, 내부노동시장이 발달한 기업의 중도채용률은 낮을 것이며, 외부적 상황에 맞추어 내부를 변화시키려는 동인이 강한 기업에서는 중도채용률이 높을 것이기 때문이다.

〈표 6〉 기업규모별 근로자의 평균근속년수

(단위 : 년)

년 도	전규모		중소기업		대기업	
	전연령	청년층	전연령	청년층	전연령	청년층
1993	4.61	1.55	3.89	1.31	5.93	1.88
1994	4.83	1.59	4.23	1.41	6.17	1.87
1995	5.19	1.63	4.60	1.45	6.43	1.87
1996	5.34	1.88	4.71	1.70	6.67	2.16
1997	5.60	1.95	4.98	1.76	7.12	2.33
1998	6.07	2.14	5.40	1.94	7.54	2.54
1999	5.68	2.03	5.26	1.83	7.67	2.61
2000	5.63	1.78	5.26	1.63	8.13	2.37
2001	5.90	1.87	5.57	1.68	8.15	2.38
2002	5.60	1.73	5.10	1.56	8.35	2.33
2003	5.80	1.73	5.40	1.61	8.55	2.23
2004	5.90	1.70	5.57	1.63	8.20	2.00

주 : 전규모는 근로자 5인 이상 기업, 중소기업은 근로자 5인 이상 300인 미만, 대기업은 근로자 300인 이상인 기업을 말함.

자료 : 노동부, 『임금구조기본통계조사』, <http://laborstat.molab.go.kr/>

외환위기 이후 노동시장의 변화 중에서 청년층의 평균근속년수가 짧아지는 경향을 확인할 수 있다. <표 6>에서 보는 바와 같이 외환위기가 발생한 직후인 1998년을 정점으로 하여 전규모, 중소기업, 대기업 모두에서 청년층의 평균근속년수는 짧아지고 있다. 그러나 전연령층은 반대로 1993년 이후 평균근속년수가 길어지고 있다. 이러한 청년층의 근속년수가 짧아지는 현상은 <표 4>에서 본 경력자 채용비율의 확대와 관련이 있는 것으로 보인다.

내부노동시장이 발달한 기업은 우선 근로자들이 청년층으로 신규입사한 후 내부승진을 계속할 것이므로 평균근속년수가 긴 것이 일반적이다. 근로자들의 평균근속년수가 짧은 기업은 내부노동시장이 약하거나 외부노동시장으로부터 경력직 근로자들의 중도채용이 많았음을 반영한다고 판단되므로 다음과 같은 가설이 설정가능하다.

<가설 1-1> 평균근속년수가 짧을수록 중도채용율이 높다.

나. 평가 및 보상 변수

임금제도는 승진제도와 함께 기업 내부노동시장의 핵심을 이룬다. 과거에는 ‘근속년수·학력·성별’ 등이 임금결정에서 개인의 업적·성보다 상대적으로 중요한 요인이었으나, 외환위기 이후 개인의 업적·성과가 더 중요하게 되고 있다. 또한 성과급의 결정도 과거의 집단적 성과급에서 개별적 성과급으로 전환되고 있다. 이와 같은 개인의 업적 및 성과에 따른 임금결정 방식에 따라 연봉제 근로자가 확산되고 있다.

<표 7>에서 보는 바와 같이, 먼저 연봉제 도입현황 추이를 보면, 2003년 1월 현재 100인 이상 사업체의 조사응답 업체 4,570개 중 연봉제 도입 사업장은 1,712개소로 1996년 이후 증가추세를 보이고 있고, 연봉제 도입비율은 37.6%로 역시 1996년 이후 지속적으로 증가추세를 보이고 있다. 다음으로 성과배분제 도입 현황을 보면, 도입업체수 및 도입비율이 지속적으로 증가함을 확인할 수 있다.

<표 7> 연봉제 및 성과배분제 도입현황 추이

(단위 : 개소, %)

구 분	1996.11	1997.10	1999.1	2000.1	2001.1	2002.1	2003.1
연봉제 도입업체 (도입비율)	94 (1.6)	205 (3.6)	649 (15.1)	932 (23.0)	1,275 (27.1)	1,612 (32.3)	1,712 (37.5)
성과배분제 도입업체 (도입비율)	334 (5.7)	405 (7.0)	689 (16.0)	833 (20.6)	1,025 (21.8)	1,172 (23.4)	1,256 (27.5)
조사업체수	5,380	5,754	4,303	4,052	4,698	4,998	4,570

주 : 1996년과 1997년은 임금교섭 타결현황 조사와 병행하여 조사한 것이며, 1999년부터는 별도의 설문조사를 실시한 결과임.

자료 : 노동부, 『연봉제·성과배분제 실태조사 결과』, 2003.3.

연봉제의 확산은 연공서열형 승진 및 임금체계의 성격이 강한 내부노동시장을 이완시키는 요인이며, 특히 연봉제는 결원발생시 외부 경력직 근로자를 채용하는데 편리한 수단으로 활용되고 있다. 따라서 연봉제의 확산은 중도채용비율을 높이게 된다.

기업은 내부노동시장의 유지 및 운영에 따른 지속적인 임금상승 및 채용비용, 교육·훈련비용 등의 비용부담을 최소화하기 위하여 이미 검증된 경력직 근로자를 외부에서 충원하거나 또는 비정규직 활용을 고려할 수 있다.

<가설 2-1> 연봉제를 도입한 기업에서 중도채용비율이 높다.

<가설 2-2> 연봉제를 도입한 기업은 비정규직을 더 많이 활용한다.

다. 교육·훈련 변수

앞에서 논의된 바와 같이 내부노동시장의 유지 및 운영에 따른 교육·훈련비용 등의 비용부담을 기업이 감수해야 하는 부분이라면, 기업은 일반적 숙련기술(general skill)의 경우 비용절감 차원에서 외부에서 현장경험을 축적하였거나 또는 기업에서 필요로 하는 수준정도의 교육·훈련을 이미 받은 근로자를 채용하는 것이 유리할 것이다. 일반적 숙련기술을 갖춘 근로자들의 중도채용은 증가할 것이다.

반면, 기업특수적 숙련기술(firm-specific skill)⁶⁾은 다르다. 이러한 숙련기술은 통상 해당 기업내부에서 장기간의 지속적인 교육·훈련을 통해 형성되기 때문에, 그에 따른 비용은 당연히 기업측에서 부담하게 되고, 따라서 기업은 교육·훈련에 대한 투자비용을 장기간 안정적으로 회수하기 위해 기업특수적 숙련기술을 가진 노동자의 외부유출을 막고 장기간 안정된 고용관계를 유지하려는 유인을 강하게 갖게 된다(Williamson, 1981 ; Pfeffer & Cohen, 1984 ; Wachter & Wright, 1990). 그러므로 기업은 기업특수적 숙련기술이 많이 필요한 직무에 대하여는 장기고용과 양호한 근로조건을 전제로 한 정규직 근로자들 중심의 견고한 내부노동시장을 형성시켜둘 필요가 있으며, 반면에 근로조건이 상대적으로 열악한 비정규직 근로자들의 활용가능성은 그만큼 낮을 것이다.

<가설 3-1> 전체 근로자 중에서 교육·훈련을 받은 근로자의 비중이 낮은 기업에서 중도채용비율이 높고, 비정규직 활용 가능성도 높다.

<가설 3-2> 계획적인 현장훈련이 적은 기업에서 중도채용비율이 높으며, 비정규직 활용정도도 높다.

라. 외부충원여부, 업적평가방법 등 인사관리 변수

최근 기업들은 필요인력을 내부노동시장과 장기고용을 통해 내부에서 육성하던 관행에서 필요한

6) 기업특수적 숙련기술은 특정 기업의 직무수행에만 활용되는 숙련지식 또는 그 작업수행방법으로 기업 간 이전성이 매우 어려운 숙련을 지칭한다(Doeringer and Piore, 1971).

자격을 갖춘 사람을 외부에서 충원하고 불필요할 경우 좀 더 쉽게 해고하려는 형태로 인사관리방식을 변화시키고 있다. 또한 기업의 노동비용절감과 인력운용의 유연성 확보를 위해 가능한 한 비정규직 근로자를 최대한 활용하려는 추세도 나타나고 있다.

또한 인사관리측면에서 기업이 종업원의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향보다도 단기적인 성과나 업적을 최대한 높이려는 방향으로, 그리고 팀성과보다 개인의 성과 및 업적을 기준으로 인사관리를 해나간다면 이러한 현상은 내부노동시장의 약화나 이완을 의미하는 것으로 평가할 수 있을 것이다.

<가설 4-1> 필요인력을 장기고용을 통해 내부에서 육성하기보다는 외부에서 필요한 자격을 갖춘 사람을 충원하는 기업에서 중도채용비율이 높다.

<가설 4-2> 인사관리가 팀성과 기준으로 운영되기보다 개인의 성과 및 업적을 기준으로 운영되는 기업에서 중도채용비율이 높다.

마. 노사관계

류재우(2005)는 노동조합에 의해 보호되는 ‘내부자’ 노동시장에서의 균형이 경쟁균형으로부터 더욱 멀리 벗어났음을 확인하고 있으며, 이런 결과들은 노동조합이 근래 공격적으로 임금인상을 추구하고, 고용시장에서의 경직성을 증가시켜 왔기 때문에 일어난 현상으로 파악하고 있다. 또한 노동조합이 고용증가보다는 초과노동에 많이 의존하는 경향이 있으며, 근래에 그 경향이 더 강화되고 있다고 분석한다. 그렇다면 공격적인 노동조합의 존재는 내부노동시장의 강화에 기여할 수도 있지만 청년층 실업이 증가하기 쉬운 환경을 조성할 수도 있다.

<표 8> 우리나라 노동조합 조직률 추이

(단위 : %)

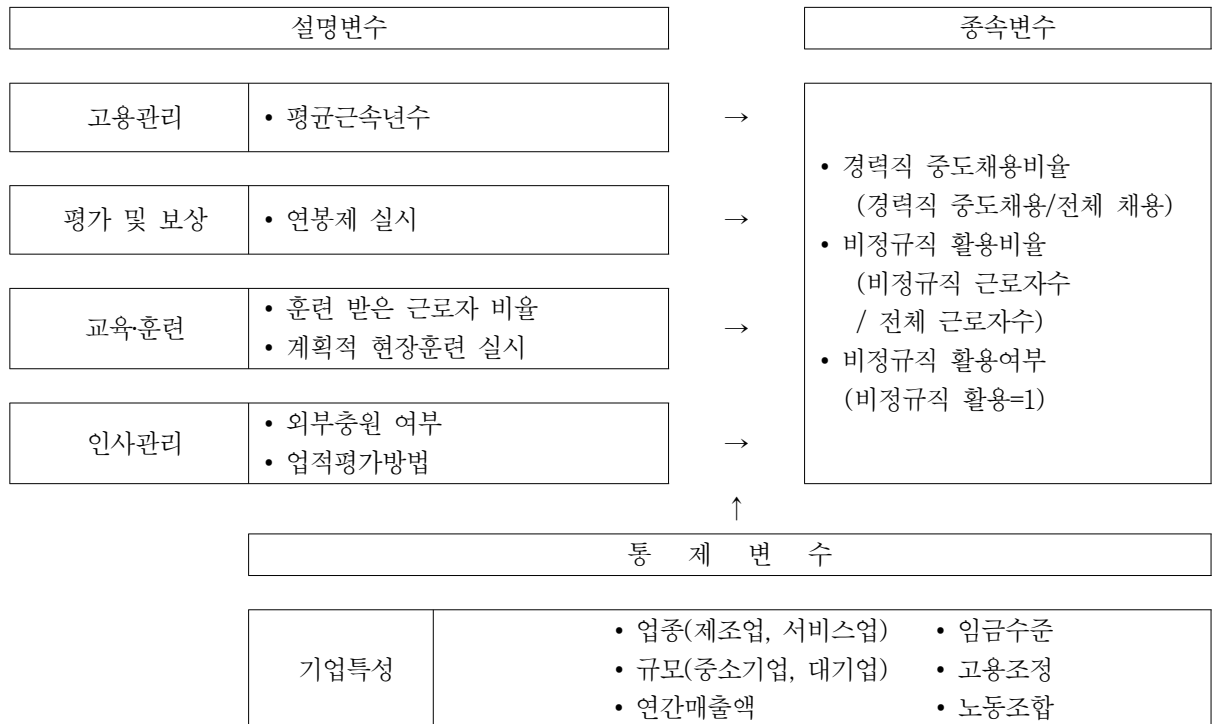
년 도	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1998	2000	2002	2004
노동조합 조직률	18.5	19.8	17.2	15.6	13.8	12.2	12.6	12.0	11.0	10.6

자료 : 노동부, <http://www.molab.go.kr>

뿐만 아니라 우리나라에서 전체 사업체 중 노동조합이 조직된 기업의 수로 파악된 노동조합조직률은 1989년 이후 하락추세를 보이고 있고 이러한 하락추세는 중도채용, 비정규직 고용 등을 증가시키는 환경을 조성할 수도 있으므로 청년층 실업에 미치는 노동조합의 최종효과는 이러한 상반되는 영향력들의 합력으로 나타날 것이며 이 역시 실증의 문제가 된다.

<가설 5-1> 노동조합이 조직된 기업에서 중도채용비율이 낮고 비정규직도 적게 활용한다.

[그림 2] 연구모형



2. 추정방법 및 이용자료

가. 추정방법

앞 절의 가설들을 검정하기 위하여 우리는 한국노동연구원의 『사업체패널조사』자료를 이용하였다. 『사업체패널조사』는 『전국사업체기초통계조사』의 사업체 분포를 기준으로 하여 2002년부터 고용보험DB에 등록된 사업체를 대상으로 표본을 추출하여 조사하고 있다. 우리나라의 사업체를 대표하는 패널구성표본(2,000개)을 대상으로 전반적인 경영환경 및 인적자원관리체제, 노사관계의 현황 및 임금교섭과정 등에 관한 정보를 매년 추적 조사하는 종단면 조사이다. 『사업체패널조사』는 인사담당자가 응답하는 ‘인사관리’, 노무담당자가 응답하는 ‘노무관리자가 본 노사관계’, 근로자대표가 응답하는 ‘근로자대표가 본 노사관계’의 세 부분으로 구성되어 있다. 인사관리 부문에는 비정규근로, 고용조정, 여성 및 고령근로자 등 주요 이슈와 관련된 부가조사도 실시되고 있다.

그러나 패널자료인 『사업체패널조사』자료의 특성을 감안하여, 여기서 활용하고 있는 계량분석모형은 종속변수의 값이 0과 1을 가질 때는 프로빗(Probit) 모형을 사용하고, 종속변수의 값이 비율이어서 0%에서 좌측 절단(left censored)된 자료 일 때는 토빗(Tobit)모형을 각각 활용하기로 하였음을 미리 밝혀둔다.

나. 이용자료 및 활용변수

본 연구에 사용한 데이터는 주로 한국노동연구원에서 2004년에 실시한 『사업체패널조사 (workplace panel survey)』3차년도 자료이다. 『사업체패널조사』자료는 본조사인 <사업체 인적자원 관리 실태조사>의 인사관리자용, 노무관리자용, 근로자대표용과, 부가조사인 <산전후가 및 육아휴직 관련 실태조사>, <비정규근로 실태조사>, <임금교섭실태와 법정근로시간단축 실태조사>의 노무(인사)담당자용과 근로담당자용으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 <산전후가 및 육아휴직 관련 실태조사>를 제외한 본조사 및 부가조사의 각 항목에서 필요한 변수를 추출하여 사용하였다.

변수들에 대한 설명을 구체적으로 하면 다음과 같다.

1) 종속변수

경력직 중도채용비율

- 한 해 동안 전체 채용인원 중 경력직 중도채용자 비율
- 경력직 중도채용비율 = (경력직 중도채용 / 전체(=신규졸업자+경력직) 채용인원)×100

비정규직 활용여부

- 비정규직 근로자를 사용하고 있는 경우 1, 아닌 경우를 0으로 하는 더미변수

비정규직 활용정도

- 비정규직을 활용하는 사업체 중에서 전체인원 중 비정규직 비율(%)
- 비정규직 활용정도 = (비정규직 인원 / 전체(=정규직+비정규직) 인원)×100

2) 통제변수

업종 - 제조업인 경우 1, 서비스업을 0으로 하는 더미변수

사업장 규모⁷⁾ - 대기업인 경우 1, 중소기업인 경우 0으로 더미변수

임금수준 - 국내 동종업종의 임금수준과 비교할 때의 임금수준에 대하여 '1.매우 낮음, 2.약간 낮음, 3.비슷한 수준, 4.약간 높음, 5.매우 높음'이라고 응답한 값.

고용조정 실시 - 지난 1년간 명예퇴직/조기퇴직, 정리해고, 권고사직, 계열사나 협력업체로의 진출, 단기계약직/시간제근로자 감축, 분사, 외주(아웃소싱) 방식의 고용조정을 실시한 적이 있으면 1, 없으면 0으로 한 더미변수.

노동조합의 존재 - 해당사업장에 노동조합이 있는 경우 1, 노동조합이 없는 경우를 0으로 하는 더미변수

7) 여기서 중소기업과 대기업은 중소기업기본법 제2조 및 동법시행령 제3조를 참조하여 업종별 상시근로자수를 기준으로 구분하였다.

3) 독립변수

평균근속연수 - 사업장 근로자의 평균 근속연수

연봉제 실시 - 연봉제 실시 여부에 대하여 실시를 1, 아닌 경우를 0으로 한 더미변수.

훈련받은 근로자의 비중 - 한 해 동안 전체 근로자 대비 훈련받은 근로자의 비중(%), 동일인이 수회 훈련받은 경우라도 1인으로 계산.

계획적인 현장훈련 실시 - 사업장에서 계획적인 현장훈련(OJT)을 실시하고 있으면 1, 아니면 0으로 한 더미변수.

필요인력 내부육성 - 필요한 자격을 갖춘 사람을 '외부에서 충원하고 불필요시 해고한다'와 '장기고용을 통해 내부에서 육성한다'라는 질문에 대하여 7점 척도(1~7)로 응답한 값.

팀워크 성과기준의 인사관리 - 인사관리는 '개인의 성과/업적을 기준으로 운영된다'와 '팀워크를 기준으로 운영된다'라는 질문에 대하여 7점 척도(1~7)로 응답한 값.

다. 변수 측정의 개요

위에서 설명한 변수의 표본내역 및 기술통계치는 다음의 <표 9>와 같다.

<표 9> 표본자료의 요약 통계

구 분			측 정	표본수	평균	표준편차
중 속 변 수	중도채용	중도채용비율	중도 채용자/채용자 전체	1,769	0.453	0.398
	비정규직 활용	비정규직 활용여부	비정규직 활용=1	1,993	0.444	0.497
		비정규직 활용정도	비정규/전체(정규+비정규)	885	0.202	0.219
통 계 변 수	기업특성	업종	제조업=1, 서비스업=0	1,999	0.414	0.493
		규모	대기업=1, 중소기업=0	1,999	0.337	0.473
		임금수준	동종업종 대비(5점척도)	1,976	2.866	0.792
		고용조정 실시	고용조정=1, 아니면=0	1,973	0.277	0.447
		노동조합의 존재	존재=1, 아니면=0	1,996	0.327	0.469
		규모·노동조합	상호작용항	1,996	0.169	0.375
독 립 변 수	고용	평균근속연수	근로자 평균근속연수	1,975	6.252	4.026
	평가 및 보상	연봉제	연봉제 실시=1, 아니면=0	1,992	0.494	0.500
	교육·훈련	훈련자 받은자 비중	훈련받은자/전체인원(%)	1,401	0.525	0.366
		계획적 현장훈련	계획적인 현장훈련 실시=1	1,974	0.471	0.499
	인사관리	필요인력 내부육성	외부충원↔내부육성 (7점척도)	1,995	2.924	1.305
		팀워크 성과평가	개인 성과/업적↔팀워크 (7점척도)	1,994	4.069	1.440

3. 분석 결과

가. 경력직 중도채용 및 비정규직 활용에 대한 기업특성 효과

청년층 고용에 영향을 미치는 변수들에 대한 내부노동시장 변수들의 효과를 분석하기에 앞서, 먼저 통제변수로 활용한 기업의 일반적인 특성들이 경력직 중도채용비율과 비정규직 활용여부 및 활용정도에 영향을 미치는 전반적인 효과를 전체표본을 대상으로 분석하였다(<표 10> 참조).

먼저, 제조업부문은 경력직 중도채용비율과 비정규직 활용비율에 유의한 음(-)의 영향을 미쳐 이 부문에서 경력직 중도채용비율이 낮으며 비정규직 활용비율도 낮은 것으로 나타났다. 이는 제조업 부문에서는 생산기술의 특성상 내부노동시장이 상대적으로 더 잘 보존되고 있다는 의미이다. 중도 경력직의 채용과 비정규직의 확산 현상이 주로 서비스업 부문에서 더 쉽게 이루어지는 것으로 볼 수 있다는 것이다. 앞에서 논의한 최근의 서비스 산업화 추세가 내부노동시장을 약화시키는 요인으로써 청년층 실업 증가에 양의 영향을 미친다는 예측과 부합하는 것이다.

<표 10> 경력직 중도채용비율, 비정규직 활용여부 및 활용비율에 대한 기업특성의 회귀분석

구 분	중도경력직 채용비율	비정규직 활용여부	비정규직 활용비율
	Tobit	Probit	Tobit
상 수	0.525*** (0.051)	-0.607*** (0.117)	0.278*** (0.029)
제 조 업	-0.124*** (0.027)	-0.023 (0.061)	-0.077*** (0.015)
대 기 업	-0.012 (0.036)	0.542*** (0.084)	0.070*** (0.020)
평균임금수준	-0.019 (0.016)	0.044 (0.037)	-0.013 (0.009)
고용조정의 실시	0.023 (0.028)	0.225*** (0.066)	-0.030* (0.015)
노동조합의 존재	-0.067* (0.037)	0.254*** (0.083)	-0.052** (0.022)
대기업과 노동조합 존재의 상호작용항	-0.185*** (0.058)	0.099 (0.132)	-0.032 (0.030)
LL	-1,386	-1,257	124
N	1,731	1,946	863

주 : 1) 괄호 안은 표준오차이며, * : p<0.1, ** : p<0.05, *** : p<0.01

2) LL : Log Likelihood, N : 관측치.

대기업 변수는 비정규직 활용여부 및 활용비율에 모두 양(+)으로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 이는 대기업 부문에서 비정규직을 더 많이 활용한다는 의미이다. 만약 청년층이 비정규직 근로자로 취업하는 것을 기피한다면 대기업 역시 청년층 실업증가에 기여할 수

있다.

기타 고용조정과 노동조합은 경력직 중도채용비율과 비정규직 활용비율에는 음(-)의 영향을 미치고 있지만, 비정규직 활용여부에는 양(+)의 영향을 미치고 있어 일의적인 해석을 하기 어렵다. 임금수준은 경력직 중도채용비율과 비정규직 활용에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이후에서는 경력직 중도채용비율, 비정규직 활용에 영향을 미치는 제조업, 대기업, 고용조정, 노동조합을 통제변수로 활용하여 분석을 수행할 것이다.

나. 내부노동시장 관련 변수들이 경력직 중도채용이나 청년층 실업에 미치는 효과

1) 근속년수 변수의 효과

〈표 11〉 경력직 중도채용비율에 대한 내부노동시장 기제의 회귀분석

구 분		전체	제조업	서비스업	대기업	중소기업
상 수		0.650*** (0.062)	0.599*** (0.089)	0.591 (0.086)	0.665*** (0.101)	0.604*** (0.082)
기업 특성	제 조 업	-0.119*** (0.030)			-0.150*** (0.049)	-0.103*** (0.039)
	대 기 업	-0.027 (0.032)	-0.029 (0.054)	0.012 (0.040)		
	고용조정의 실시	0.011 (0.031)	0.041 (0.044)	-0.016 (0.044)	-0.011 (0.045)	0.020 (0.043)
	노동조합의 존재	-0.083** (0.033)	-0.210*** (0.054)	-0.029 (0.044)	-0.092* (0.049)	-0.068 (0.046)
고용	평균근속년수	-0.025*** (0.004)	-0.011** (0.005)	-0.037*** (0.006)	-0.027*** (0.006)	-0.023*** (0.006)
평가 보상	연 봉 제	0.034 (0.029)	0.114*** (0.042)	-0.020 (0.040)	0.038 (0.044)	0.035 (0.039)
교육 훈련	훈련 받은자 비중	-0.085** (0.039)	-0.173*** (0.057)	-0.064 (0.054)	-0.102* (0.059)	-0.077 (0.053)
	계획적인 현장훈련 실시	-0.086*** (0.030)	-0.083* (0.044)	-0.081** (0.039)	-0.022 (0.048)	-0.118*** (0.038)
인사 관리	필요인력 내부육성	-0.033*** (0.011)	0.002 (0.017)	-0.052*** (0.014)	0.029 (0.018)	-0.038*** (0.014)
	팀웍 기준 성과평가	-0.011 (0.010)	-0.027* (0.014)	0.003 (0.013)	-0.015 (0.015)	-0.010 (0.012)
LL		-923	-367	-538	-305	-611
N		1,248	535	713	466	782

주 : 1) 괄호 안은 표준오차이며, * : p<0.1, ** : p<0.05, *** : p<0.01

2) LL : Log Likelihood, N : 관측치.

내부노동시장 관련 변수 중 평균근속년수는 전산업에서 뿐만 아니라 제조업과 서비스업, 그리고 중소기업과 대기업 모두에서 경력직 중도채용비율에 음(-)의 유의한 영향을 미치고 있는데, 이는

근로자의 평균근속년수가 짧고 내부노동시장이 취약한 기업에서 경력직 근로자들의 중도채용이 많다는 것을 의미한다. 물론 이는 중도채용이 많아서 근속년수가 짧아지는 관계, 즉 역인과관계를 나타내는 것일 수도 있다.

평균근속년수는 또한 비정규직 활용정도에도 전산업과 서비스업 부문에서 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치고 있다. 산업전체로 볼 때, 그리고 서비스업 부문에서 평균근속년수가 짧을수록 비정규직 활용비율이 높게 나타나고 있는 것이다.

<표 12> 비정규직 활용여부에 대한 내부노동시장 기제의 회귀분석

구 분		전체	제조업	서비스업	대기업	중소기업
상 수		-0.745*** (0.158)	-0.758*** (0.240)	-0.857*** (0.217)	-0.069 (0.285)	-0.914*** (0.198)
기업 특성	제 조 업	-0.128* (0.076)			-0.304** (0.139)	-0.056 (0.093)
	대 기 업	0.476*** (0.079)	0.252* (0.140)	0.585*** (0.099)		
	고용조정의 실시	0.232*** (0.080)	0.084 (0.117)	0.338*** (0.110)	0.124 (0.130)	0.313*** (0.102)
	노동조합의 존재	0.183** (0.084)	0.280** (0.138)	0.229** (0.112)	0.391*** (0.140)	0.123 (0.108)
고용	평균근속년수	0.022* (0.010)	0.017 (0.014)	0.024* (0.014)	0.001 (0.016)	0.033** (0.013)
평가 보상	연 봉 제	0.107 (0.073)	0.131 (0.111)	0.088 (0.100)	0.043 (0.124)	0.159* (0.093)
교육 훈련	훈련 받은자 비중	-0.027 (0.099)	0.186 (0.148)	-0.169 (0.138)	0.122 (0.170)	-0.065 (0.124)
	계획적인 현장훈련 실시	0.209*** (0.075)	0.212* (0.116)	0.198** (0.099)	0.099 (0.137)	0.248*** (0.092)
인사 관리	필요인력 내부육성	-0.025 (0.028)	0.013 (0.046)	-0.044 (0.037)	-0.086* (0.050)	0.006 (0.035)
	팀웍 기준 성과평가	0.023 (0.025)	-0.019* (0.038)	0.055 (0.033)	0.050 (0.043)	0.016 (0.030)
LL		-875	-383	-485	-309	-558
N		1,366	585	781	502	864

주 : 1) 괄호 안은 표준오차이며, * : p<0.1, ** : p<0.05, *** : p<0.01

2) LL : Log Likelihood, N : 관측치.

분석결과를 정리하면, 기업특성만을 통제한 후 회귀분석하는 경우 평균근속년수가 짧을수록 경력직 중도채용비율이 높고 비정규직 활용비율도 높다는 우리의 가설이 지지된다. 평균근속년수가 짧다는 현상은 내부노동시장의 취약하다는 의미를 내포하므로 결국 기업 내부노동시장 이완이 그만큼 청년층의 고용에 불리하게 작용했을 것이라는 사실을 유추할 수 있게 해준다.

2) 연공임금제도의 약화 또는 연봉제 도입의 효과

내부노동시장이 약화되면 연공임금이 축소되고 연봉제 등과 같이 성과연동보수제도가 확대되기 쉽다. 이러한 연봉제 변수가 청년층 신규채용에 미치는 효과를 살펴보자. 연봉제를 실시하는 제조업 분야의 기업에서 경력직 중도채용비율이 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 연봉제를 실시하는 중소기업에서는 비정규직을 활용하는 업체가 많으며, 제조업부문에서는 비정규직 활용비율이 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 기업간 경쟁이 심화되는 상황에서 최근의 기업들이 근로자 개인의 성과와 업적에 근거하여 단기이윤을 극대화하려는 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 고용유연성을 높일 수 있도록 일정 계약기간 동안 연봉제 근로자를 채용하는 경향을 반영하고 있다.

따라서 연봉제를 실시하는 기업에서 경력직 중도채용비율과 비정규직 활용정도가 높은 현상은 기업내부노동시장의 이완이 청년층의 고용에 불리하게 작용한다는 것을 의미된다.

3) 교육훈련 변수의 효과

교육훈련 변수가 경력직 중도채용비율 및 비정규직 활용 변수에 미치는 효과를 분석한 결과는 다음과 같다.

전체 근로자 중에서 교육훈련을 받은 근로자의 비율 변수는 제조업, 대기업 분야의 기업에서 경력직 중도채용비율에 음(-)의 영향을 미치고, 통계적 유의성은 없지만, 전부문 모두 비정규직 활용비율에 역시 음(-)의 영향을 미친다. 이는 기업내에서 교육훈련을 받은 근로자가 적은 기업, 즉 내부노동시장이 체계화되어 있지 않은 기업들에서 경력직 중도채용비율이 높고, 비정규직 활용비율도 높다는 것을 의미한다.

계획적인 현장훈련 변수도 대기업을 제외한 전부문의 기업에서 경력직 중도채용비율에 음(-)의 영향을 미치고 있다. 계획적인 현장훈련이 내부노동시장의 형성과 밀접한 관계를 가지고 있다고 보면 이는 내부노동시장이 취약한 기업에서 역시 경력직 중도채용비율이 높다는 것을 의미한다. 또한 마찬가지로 계획적인 현장훈련을 실시하지 않는 기업에서 비정규직 활용비율도 높은 것으로 나타났다.⁸⁾

이러한 추정결과는 교육훈련을 받은 근로자의 비중이 낮은 기업에서 경력직 중도채용비율이 높고 비정규직 활용가능성도 높다는 우리의 가설을 지지하며, 또한 계획적인 현장훈련이 적은 기업에서 경력직 중도채용비율이 높다는 우리의 가설을 지지하는 것이다.⁹⁾

결국 최근 중도채용이나 비정규직 근로자 채용이 보편적으로 확산되고 있음을 감안할 때 이는 기업들은 높은 훈련비용을 투입하여 장기적으로 근로자를 양성하기보다는 이미 훈련을 받았거나 숙련을 습득한 근로자를 외부노동시장으로부터 스카웃 등에 의하여 채용하는 경향을 반영하는 것

8) 그러나 비정규직 활용여부에 대한 계획적인 현장훈련 실시의 회귀분석에서는 반대의 결과를 보이고 있다.

9) 내부노동시장에서는 기업의 비용부담으로 기업차원의 교육훈련이 체계적으로 실시될 것이다.

이며, 이러한 내부노동시장의 이완현상은 청년층의 정규직 입직구를 좁히는 결과를 초래할 것이다.

4) 필요인력 내부육성 및 팀웍 기준 성과평가 등 인사관리 변수의 효과

<표 13> 비정규직 활용정도에 대한 내부노동시장 기제의 회귀분석

구 분		전체	제조업	서비스업	대기업	중소기업
상 수		0.236*** (0.035)	0.170*** (0.041)	0.247*** (0.053)	0.302*** (0.062)	0.222*** (0.040)
기업 특성	제 조 업	-0.063*** (0.016)			-0.066** (0.029)	-0.050*** (0.018)
	대 기 업	0.073*** (0.017)	0.027 (0.021)	0.088*** (0.023)		
	고용조정의 실시	-0.025 (0.016)	-0.027 (0.019)	-0.023 (0.024)	-0.040 (0.026)	-0.008 (0.019)
	노동조합의 존재	-0.027 (0.018)	0.026 (0.022)	-0.049* (0.026)	-0.034 (0.028)	-0.013 (0.021)
고용	평균근속년수	-0.006*** (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.010*** (0.003)	-0.009*** (0.003)	-0.004 (0.002)
평가 보상	연 봉 제	-0.007 (0.016)	0.056*** (0.019)	-0.048** (0.023)	-0.026 (0.026)	0.013 (0.018)
교육 훈련	훈련 받은자 비중	-0.021 (0.021)	-0.031 (0.024)	-0.022 (0.032)	-0.013 (0.036)	-0.029 (0.024)
	계획적인 현장훈련 실시	-0.020 (0.017)	-0.048** (0.020)	-0.004 (0.024)	-0.007 (0.029)	-0.031* (0.018)
인사 관리	필요인력 내부육성	-0.001 (0.006)	-0.003 (0.008)	0.003 (0.008)	-0.019* (0.011)	-0.017*** (0.007)
	팀웍 기준 성과평가	-0.010* (0.006)	0.006 (0.007)	0.011 (0.008)	0.025 (0.009)	-0.004 (0.006)
LL		146	143	41	31	144
N		672	275	397	329	343

주 : 1) 괄호 안은 표준오차이며, * : p<0.1, ** : p<0.05, *** : p<0.01

2) LL : Log Likelihood, N : 관측치.

인사관리변수가 경력직 중도채용 및 비정규직 활용에 미치는 효과를 살펴보면, 우선 기업의 필요인력 내부육성방식은 전산업, 서비스업, 중소기업부문의 기업에서 경력직 중도채용비율에 유의한 음(-)의 효과를 주고 있다. 또한, 대기업 부문의 기업에서는 비정규직 활용여부 및 활용비율에 통계적으로 유의한 음(-)의 효과를 미치고 있다.

이는 필요인력을 장기고용을 통해 내부에서 육성하기보다는 외부에서 필요한 자격을 갖춘 사람을 충원하는 기업에서 경력직 중도채용비율이 높고 비정규직을 많이 활용한다는 의미이다. 이는 당연히 청년층 고용에 불리할 것이다.

팀웍 기준의 성과평가 변수는 제조업부문의 기업에서 경력직 중도채용비율에 음(-)의 영향을 미

치고, 제조업 부문의 경우 비정규직 활용여부에, 전산업부문의 경우 비정규직 활용비율에 각각 음(-)의 영향을 미치고 있다. 이는 인사관리가 팀웍을 기준으로 이루어지기 보다는 개인의 성과나 업적을 기준으로 이루어지는 기업에서 경력직 중도채용비율이 높거나 또는 비정규직을 활용사례가 많음을 의미하는 것이다.

결국 정리하면 인력관리가 장기적인 육성과 개발보다도 단기적인 성과 및 업적을 최대한 높이려는 방향으로 이루어지며, 또한 팀웍 기준보다 개인의 성과 및 업적을 중심으로 인사관리가 운영되는 기업에서 경력직 중도채용비율이 높고, 비정규직을 활용하는 사례가 많아 청년층의 노동시장 신규진입을 그만큼 어렵게 만든다는 것이다.

5) 노동조합의 존재

노동조합의 존재가 경력직 중도채용비율에는 대체로 음(-)의 유의한 영향을 미치고, 또한 서비스업 부문의 기업에서 비정규직 활용비율에 음(-)의 영향을 미치고 있다. 이러한 결과는 노동조합이 존재하는 기업에서 경력직 중도채용비율과 비정규직 활용비율이 낮음을 의미한다. 그러나 노동조합이 존재하는 기업에서 비정규직을 활용하는 업체가 많은 것으로 분석되었다. 이러한 결과를 볼 때, 노동조합이 조직된 기업에서 중도채용비율이 낮다는 우리 가설의 지지여부를 정확히 판단하기는 쉽지 않다.

IV. 결론

이상으로 우리는 기업의 내부노동시장 변화 관련 변수들이 청년층 노동시장 신규진입의 직접적 결정변수인 경력직 중도채용비율, 비정규직 활용여부 및 활용비율에 미치는 효과를 분석하였다. 우리의 연구가 논의의 출발점으로 삼은 점은 기업의 내부노동시장의 이완 또는 강화 여부가 청년층 실업에 어떤 영향을 미칠 것인가 하는 것이었다. 물론 기업 내부노동시장의 기제들이 청년층 실업의 발생을 촉진하는 결과를 가져 올 때는 그것이 내부노동시장의 약화 또는 이완에 따른 현상이라는 점을 염두에 두고 있었다. 이러한 문제의식으로부터 근속년수, 연봉제, 교육·훈련, 외부채용 및 성과평가방식, 노동조합 등 내부노동시장 관련 주요 변수들이 경력직 중도채용비율 및 비정규직 활용에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보았다.

연구의 분석결과는 다음과 같이 정리할 수 있다. 먼저, 제조업 부문에서 경력직 중도채용비율이 낮으며 비정규직 활용비율도 낮은 것으로 분석되어 경력직의 중도채용과 비정규직의 확산 현상이 주로 서비스업 부문에서 이루어지는 것으로 나타났다. 이는 최근의 서비스산업화 추세가 내부노동시장을 이완시키는 한 가지 요인으로써 청년층 실업 증가에 기여할 수 있다는 예측과 부합하는 것이다.

둘째, 경력직 중도채용 및 비정규직 활용을 근속년수에 대하여 회귀분석한 결과, 전산업 및 산업

별기업규모별 모두에서 근로자의 평균근속년수가 짧은 기업에서 경력직 중도채용비율이 높고, 또한 전산업과 서비스업 부문에서 근로자 평균근속년수가 짧은 기업에서 비정규직 활용비율도 높은 것으로 나타났다. 평균근속년수가 짧다는 현상은 내부노동시장이 취약하다는 의미를 내포하므로 결국 기업 내부노동시장 이완이 그만큼 청년층의 고용에 불리하게 작용했을 것이라는 사실을 유추할 수 있게 해준다.

셋째, 연봉제를 실시하는 제조업 부문의 기업에서 경력직 중도채용비율이 높은 것으로 나타났다. 또한 연봉제를 실시하는 중소기업에서는 비정규직을 활용하는 업체가 많으며, 제조업부문에서는 비정규직 활용비율이 높은 것으로 나타났다. 연봉제를 실시하는 기업에서 경력직 중도채용비율과 비정규직 활용정도가 높은 현상은 기업내부노동시장의 이완이 청년층의 고용에 불리하게 작용한다는 것을 의미한다.

넷째, 기업내에서 교육훈련을 받은 근로자가 적은 기업에서 경력직 중도채용비율이 높은 것으로 나타났다. 또한 계획적인 현장훈련을 실시하지 않는 기업에서 경력직 중도채용비율이 높고, 비정규직 활용비율도 높은 것으로 나타났다. 최근 중도채용이나 비정규직 근로자 채용이 보편적으로 확산되고 있음을 감안할 때 이는 기업들은 높은 훈련비용을 투입하여 장기적으로 근로자를 양성하기보다는 이미 훈련을 받았거나 숙련을 습득한 근로자를 외부노동시장으로부터 스카웃 등에 의하여 채용하는 경향을 반영하는 것이며, 이러한 내부노동시장의 이완현상은 청년층의 정규직 입직구를 좁히는 결과를 초래할 것이다.

다섯째, 인력관리가 장기적인 육성과 개발보다도 단기적인 성과 및 업적을 최대한 높이려는 방향으로 이루어지며, 또한 팀웍 기준보다 개인의 성과 및 업적을 중심으로 인사관리가 운영되는 기업에서 경력직 중도채용비율이 높고, 비정규직을 활용하는 사례가 많아 청년층의 노동시장 신규진입을 그만큼 어렵게 만든다는 것이다.

이상의 분석결과에 의하면, 근로자의 평균근속년수의 단기화, 연봉제 및 성과배분제의 확대실시, 교육훈련 및 계획적인 현장훈련의 후퇴, 외부충원, 개인기준 성과평가의 보급, 노동조합 조직률의 하락 등은 경력직 중도채용 및 비정규직 확산 등을 촉진하게 되고 이는 결국 기업 내부노동시장의 이완과 함께 진행되어 그만큼 청년층의 고용에 불리한 환경을 조성하게 되었을 것이라는 점을 유추할 수 있다.

그러나 우리 연구 결과의 해석에 있어서 신중성도 요구된다. 우리 연구에서 사용하는 자료는 횡단면 자료이기 때문에 시계열적인 변화로 연장 해석하기 어려우며 독립변수와 종속변수 간의 인과관계도 다소 모호한 점을 가지고 있음을 인정하지 않을 수 없다. 즉 독립변수로 활용한 내부노동시장 관련 변수들이 종속변수로 사용한 중도채용, 비정규직 활용변수에 영향을 미치기도 하지만, 서로 쌍방향의 영향을 미쳤거나 아니면 역으로 영향을 받았을 수도 있다. 이러한 점은 추후 보완된 패널자료로써 보다 엄밀한 통계분석으로 보완되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 노동부, 『연봉제·성과배분제 실태조사 결과』, 2003.3.
_____, 『임금구조기본통계조사』, 각년호.
<http://laborstat.molab.go.kr/>
- 권혜자(1997), 「비정규 노동자의 실태와 노동운동」, 한국노총 중앙연구원.
권혜자·박선영(1999), 『비정규직 노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안』, 한국노총 중앙연구원.
금재호·조준모(2001), 「외환위기 전후의 노동시장 불안정성에 대한 연구」, 한국노동경제학회, 『노동경제논집』, 제24권, p.36~37쪽.
김대일(2004), 「경제위기 이후 청년실업의 변화와 원인」, 한국개발연구원, 『한국경제 구조변화와 고용창출』.
김동배(2003), 「기능적 유연성과 수량적 유연성」, 한국노동연구원, 『비정규근로 실태와 정책과제(III)』, pp.149~173.
김동배·김주일(2002), 「비정규직 활용의 영향요인」, 한국노동연구원, 『노동정책연구』, 제2권 제4호, pp.17~38.
김주일(2001), 「비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구」, 『경영저널』, 제2권 제1호, pp.57~76.
노용진·김동배·박우성(2002), 「인사관리 변화의 영향요인」, ‘춘계한국인사조직학회’ 발표논문.
노용진·원인성(2003a), 「내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율」, 한국노동연구원, 『노동정책연구』, 제3권 제2호, pp.47~67.
_____(2003b), 「비정규직 활용의 결정요인 : 내부노동시장과의 연관성을 중심으로」, 한국노동연구원, ‘제1회 사업체패널 학술대회 : 한국기업의 인적자원관리와 노사관계(2003. 5. 15)’, 발표자료.
류재우(2005), 「노동조합의 임금과 고용효과」, 한국노동경제학회, 『노동경제논집』, 제28권(I), pp.105~133.
박덕제(1985), “한국의 연공임금에 관한 연구,” 서울대 경제학박사학위 논문, 1985.
박덕제·이원덕(2002), 『현대의 노동문제』, 한국방송대학교 출판부, pp.230~231.
배무기(2002), 『노동경제학』, 경문사, pp.105~108.
배진한(2001), 「비정형근로자 증가의 원인과 전망 - 사업체조사를 중심으로」, 한국노동경제학회, ‘2001년 한국노동경제학회 학술세미나’ 자료집.
안주엽·김동배·이시균(2003), 『비정규근로실태와 정책과제(III)』, 한국노동연구원.
이병희(2003), 『청년층 노동시장 분석』, 한국노동연구원.

- 이원덕(1990), “대기업내부노동시장에 관한 실증적 연구,” 『한국노동연구』, 창간호, 1990. I, 한국노동연구원.
- 전병유·장지연·황준욱·신현구·이상일·부가청(2005), 『고용 없는 성장에 대한 대응전략 연구(II)』, 한국노동연구원. p.18.
- 전병유·정이환(2001), 「경제위기와 고용안정」, 사회경제학회, 『사회경제평론』, 제17호, pp.51 ~ 93.
- 정이환(2002), 「한국은 장기근속과 연공임금의 나라인가? : 미국과의 비교」, 한국산업사회학회. 『경제와 사회』, 제53호, pp.262 ~ 288.
- 정이환·전병유(2001), 「경제위기와 동아시아 고용관행 : 한일 노동시장의 비교」, 한국사회학회, ‘전기사학회대회’ 발표문.
- 정인수·김기인, 『청년층의 실업실태 파악 및 대상별 정책과제』, 한국노동연구원, 2005, p.11
- 정인수·금재호·조준모·김동배(2003), 『기업 내부노동시장의 변화』, 한국노동연구원.
- 조우현(1998), 『노동경제학』, 법문사, pp.271 ~ 272.
- 조준모(2003), 『기업내부노동시장과 기업성과의 국제비교 : 미국형, 일본형과 최근 한국의 경험』, 대외경제정책연구원.
- 최영섭(2003), 『청년실업문제의 구조적 원인 분석과 중장기 정책방향』, 한국산업연구원, p.48.
- Abraham, K. G. and S. Taylor.(1996), “Firm's Use of Outside Contractors : Theory and Evidence”, *Journal of Labor Economics*, 1996, Vol.14, No.3, pp.394 ~ 424.
- Baron, N. J., A. Davis-Blake. and W. Bielby.(1986), “The Structure of Opportunity : How Promotional Ladders Vary within and among Organization”, *Administrative Science Quarterly*, June 1986, Vol.31, pp.248 ~ 273.
- Calmfors, L. and J. Driffill.(1988), “Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance”, *Economic Policy*, Vol.6.
- Cappelli, Peter.(1995), “Rethinking Employment”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.33, No.4, pp.563 ~ 602.
- Davis-Blake, A and B. Uzzi.(1993), “Determinants of Employment Externalization : A Study of Temporary Workers and Independent Contractors”, *Administrative Science Quarterly*, June, Vol.38, pp.195 ~ 223.
- Doeringer, P. and M. Piore.(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, M.E. Sharpe, Inc.
- Edwards, R.(1979), *Contested Terrain*, Basic Books.
- Finlay, W.(1983), “One Occupation, Two Labor Markets : The Case of Longshore Crane Operators”, *American Sociological Review*, June 1983, vol.48, pp.306 ~ 315.
- Jacoby, Sanford.(1985), “Employing Bureaucracy : Managers, Unions, and the Transformation of Work”, *American Industry, 1900 ~ 1945*, New York : Columbia Univ. Press.

- Lautsch, Brenda A.(2002), "Uncovering and explaining Variance in the features and outcomes of contingent work", *Industrial and labor relations review*, 56(I), pp.23-43.
- Layard, R., S. Nickell. and R. Jackman.(1991), *Unemployment : Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford, UK : Oxford University Press.
- Osterman, Peter.(1984), "Introduction : The Nature and Importance of Internal Labor Markets", *Internal Labor Markets*, Paul Osterman(ed), Cambridge : Mit Press, pp.1 ~ 22.
- Pffer, J. and J. N. Baron.(1988), "Taking Workers Back Out : Recent Trends in the Structuring of Employment", *Research in Organizational Behavior*, 10, pp.257 ~ 303.
- Pffer, J. and Y. Cohen.(1984), "Determinants of Internal Labor Markets in Organizations", *Administrative Science Quartely*, December, Vol.29, pp.550 ~ 572.
- Snowder, D.(1997), "Evaluating Unemployment Policies : What do the Underlying Theories Tjeories Tell Us?", *Unemployment Policy : Government Options for the Labour Market*, Snowder, D. and D. Guillermo(ed), Cambridge, UK : Cambridge University Press.
- Uzzi, B. and Z. Barsness.(1998), "Contingent Employment in British Establishments : Organizational Determinants of the Use of Fixed-term Hires and Part-time Workers", *Social Forces*, 76(3), pp.967 ~ 1007.
- Wachter, M. and R. Wright.(1990), "The Economics of Internal Labor Markets", *Industrial Relations*, Vol.29, No.2, pp.240 ~ 262.
- Williamson, O. E.(1981), "The Economics of Organization : The Transaction Cost Approach", *American Journal of Sociology*, Vol.87, No.3, pp.548 ~ 577.